

أثر الأولويات لدى القيادة الإدارية لرأس المال المعنوي عند العاملين (دراسة استطلاعية لآراء عينية من القيادات الإدارية في جامعة الموصل)

أ.د. سلطان أحمد خليف النوفل صفاء صالح فتحى العلي

الموصل الجامعة التقنية الشمالية/ الكلية التقنية الإدارية

safaa_salih@ntu.edu.iq Sultan1962ahmed@ntu.edu.iq

The priorities of the administrative leadership and their implications for the moral capital of the workers: An exploratory study of the opinions of a sample of the administrative leaders at the University of Mosul)

Safaa Saleh Fathi Aliali Prof, Dr. Sultan Ahmed Khleaf Alnofal
Mosul Northern Technical University/ Administrative Technical College

المقدمة

تمثل أولويات القيادة المنطلق الأساس لتأشير خططها، والكشف عن توجهاتها المستقبلية وبيان سلوكياتها الأمر الذي جعل من هذه الأولويات مدخلاً لتأشير النقاشات وبروز معالم الحوار وحتى الجدل بين أطراف العمل، فضلاً عن ذلك فإن هذه الأولويات تشكل نقطة تمييز بخصوص اسهامات القيادة الإدارية في مجال العمل، وقد يصل الحال الى إظهار معالم الاهتمام بكل ما يدور ضمن توجهاتها المستقبلية مما يعني ان أولويات القيادة تمثل مرشحة لتحديد أبرز معالم الاهتمام لديها بخصوص جوانب معينة دون غيرها، وفي ذلك إشارة لطبيعة القيادة، لأن كل ضرب من ضروب القيادة له أولوياته في ميدان العمل وعلى نحو يجعله في موضع الريادة، التميز، التحول، التغيير، الخدم وهنا إشارة الى بيان معالم الاهتمام وتحديد الأولويات لدى القيادات الادارية، وهذا ماكان

موضع اهتمام من قبل الباحثة في مجال تحديد مشكلة الدراسة التي انطلقت من تساؤل مفاده:

هل تمتلك القيادات الادارية على مستوى المنظمة المبحوثة امكانية وضع مجموعة من الأولويات التي تؤثر اهتماماتها وتفسح عن توجهاتها الآنية والمستقبلية في مجال عملها، وفي إطار الكشف عن مدى توافر الابعاد المفسرة لرأس المال المعنوي لدى العاملين فيها؟

وتبنى الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من أجل الإجابة عن هذه التساؤلات ولأجل تحقيق ذلك فقد تبنى مخططاً فرضياً يعكس العلاقة بين أولويت القيادة الادارية ورأس المال المعنوي ولتحقيق ماتقدم فقد تضمن البحث أربعة مباحث فقد تخصص الاول منها لعرض منهجية البحث وبالمقابل فقد احتضن المبحث الثاني الجانب النظري للبحث وجاء المبحث الثالث لعرض الجانب العلمي للبحث واختتم البحث مسعاها بالمبحث الرابع الذي خصص لعرض الاستنتاجات والتوصيات التي خرج بيها البحث.

المبحث الاول: منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

إن عملية تحديد أولويات القيادة في ميدان العمل يعني الانطلاق من الأهم والاكثر ضرورة في ميدان العمل قياساً بغيره من الأولويات حسب وجهة نظر القائد وعلى نحو يعكس ويؤشر طبيعة الجهود المبذولة من قبله، فضلاً عن طبيعة التوجهات الآنية والاستراتيجية لديه وفي ذلك منحى لبيان الادوار الفعلية له، التي تمثل اسهامات جدية في ميدان العمل علماً أن هذه الادوار تحمل في طياتها اسراراً خفية منبعها الذات وعمقها التأثيرات البيئية الأمر الذي يضع القائد أمام حالة من اعادة التفكير في مجال المفاضلة بين هذه الاولويات وعلى نحو يدعم رأس المال المعنوي لدى العاملين وبالتالي يحدد مثلما انه يكشف عن المقاصد المبتغاة والتي تمثل في جوهرها صورة حية معبرة عن نوع وطبيعة الأولويات علماً ان هذه الاولويات تفصح عن أدوار فاعلة لدى القيادات بشأن الكشف عن مستويات رأس المال المعنوي لدى العاملين، لأن لكل اولويات مخاضات

مثلاً لها متطلبات وعلى نحو يجعلها في أطار الاهتمامات التي تنعكس أثارها على حالات الشد نحو العمل وبالتالي تعزيز الرغبات ورشد القدرات ومن ثم ارتفاع الحصيلة النهائية للمعنويات التي تجسد رأس المال المعنوي بمضامينه وأبعاده، مما يعني ان اية اخفاق أو حالات خلل في وضع الأولويات من قبل القيادات الادارية على مستوى المنظمة المبحوثة يضع رأس المال المعنوي للعاملين تحت وطأة الانخفاض وبروز اشكالية قد تكون موضع جدل ونقاش والعامل الاكثر اشارة للحوارات، وعليه فقد تحددت مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات الآتية:

1. هل توجه القيادة الإدارية أهتمامها نحو مجموعة من الأولويات التي تؤثر قدرتها وتقصح عن توجهاتها الآنية والمستقبلية في مجال عملها عبر الأبعاد المترجمة لهذه الأولويات؟
2. هل تتوافر لدى المنظمة المبحوثة الأبعاد المفسرة لرأس المال المعنوي لدى العاملين فيها؟
3. ما طبيعة علاقات الارتباط والأثر بين أولويات القيادة الإدارية وبين رأس المال المعنوي لدى العاملين على مستوى المنظمة التي يتم فيها البحث؟

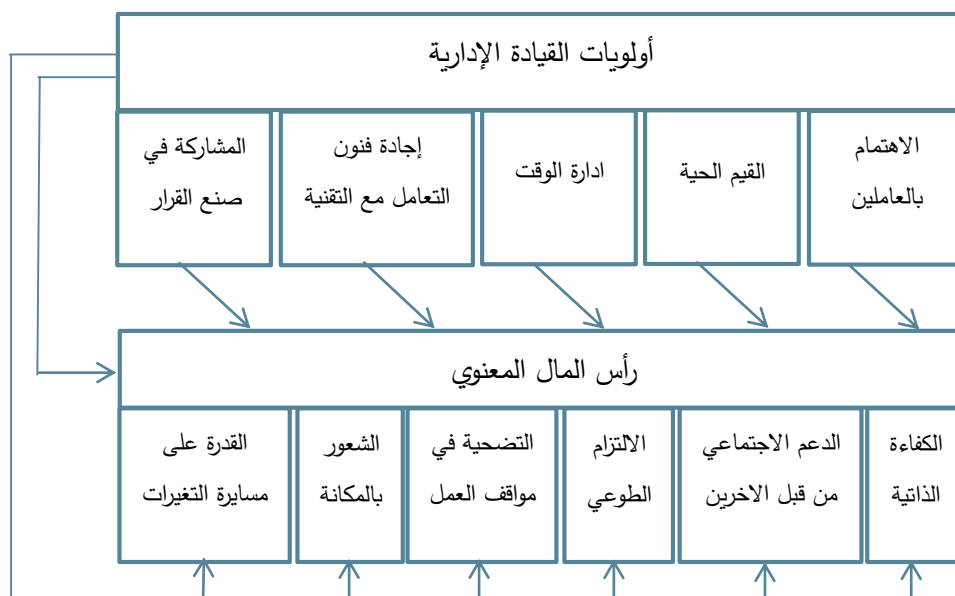
ثانياً: أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة الحالية من سعيها لتناول موضوع يتسم بالأهمية، فضلاً عن قلة الدراسات والبحوث التي تناولته حسب وجهة نظر الباحثة واطلاعها المتواضع مما يؤثر القيمة العلمية له وبالتالي يضيف عليه طابعاً إثرائياً يسهم في رّشد المكتبة العربية العراقية؛ لأن المنطلقات التي اعتمدتها الدراسة الحالية جاءت على وفق الإضافة والتطوير والاجتهاد وبما يوسع دائرة الدراسة ويخرجها عن الأطر التقليدية بحيث تظهر كإضافة مفيدة ويلازم ذلك اعتمادها الجانب التطبيقي وبما يؤكد مداها الفعلي عبر اقتران النظرية بالتطبيق ضمن ميدان بحثي جديد تمثل في جامعة الموصل كما أن هذه الدراسة تمثل محاولة لتوظيف ما انتهى اليه الآخرين بقصد تأمين الانطلاق الجديد للباحثة في معالم الموضوع وبمنحى يؤكد افادتها من اسهامات الآخرين مثلاً يدعم معرفتها في هذا المجال وعلى نحو يضيفي على هذه الدراسة شيئاً من الايجابية.

ثالثاً: أهداف الدراسة

1. تقديم عرض نظري لمتغيرات الدراسة الحالية (أولويات القيادة ، رأس المال المعنوي) في إطار الإفادة من طروحات الكتاب والباحثين في هذا المجال مع محاولات الإضافة والاجتهاد والتطويع وحسب متطلبات الموقف ومقتضيات الدراسة الحالية.
2. تحديد واقع أولويات القيادة على مستوى المنظمة المبحوثة عبر إجابات المبحوثين عن الفقرات المترجمة لهذه الأولويات .
3. الكشف عن مستوى رأس المال المعنوي لدى العاملين على مستوى المنظمة المبحوثة عبر إجابات المبحوثين عن الأبعاد المعبرة عنه .
4. الكشف عن طبيعة الأثر الذي تتركه أولويات القيادة الإدارية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة قيد الدراسة.

رابعاً: مخطط الدراسة



المصدر: اعداد الباحثان

خامساً: فرضية الدراسة

الفرضية الرئيسة الأولى

تتحدد أولويات القيادة الإدارية على مستوى المنظمة التي يتم فيها البحث تبعاً
لإجابات المبحوثين عن الفقرات المفسرة لها.

الفرضية الرئيسة الثانية

يتوقف رأس المال المعنوي على مستوى المنظمة المبحوثة اعتماداً على اجابات
المبحوثين عن الفقرات المفسرة لها للأبعاد المقيسة له.

الفرضية الرئيسة الثالثة:

تؤثر أولويات القيادة الإدارية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى
المنظمة المبحوثة وينبثق عنها الفرضيتين الفرعيتين الآتيتين.

أ. يؤثر كل بعد من ابعاد أولويات القيادة الإدارية (الاهتمام بالعاملين، القيم الحية،
إدارة الوقت ، إجادة فنون التعامل مع التقنية، المشاركة في صنع القرار) على رأس
المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة.

ب. تؤثر أولويات القيادة الإدارية على كل بعد من ابعاد رأس المال المعنوي (الكفاءة
الذاتية، الدعم الاجتماعي من قبل الآخرين، الالتزام الطوعي، التضحية في موقف
العمل، الشعور بالمكانة، القدرة على مسايرة التغيرات في بيئة العمل) على مستوى
المنظمة المبحوثة.

سادساً: مجتمع البحث وعينه

1. **مجتمع البحث:** جامعة الموصل هي إحدى الجامعات الحكومية التابعة لوزارة التعليم
العالي والبحث العلمي العراقية، تم تأسيسها في (1 نيسان 1967) وتقع في محافظة
نينوى ، إذ تضم هذه الجامعة (24)كلية ،يبلغ عدد كادرها الكلي(8365) وبواقع
(4281) تدريساً و(4084)موظفاً إدارياً وفنياً.

2. **عينة البحث:** تحددت عينة البحث ببعد من القيادات الادارية في جامعة الموصل
وعلى نحو عشوائي فقد بلغ حجمها(109) فرداً من (العمداء، معاونون للشؤون
العلمية والادارية، ورؤساء الاقسام) اي أن نسبة تمثيل العينة لمجتمع الدراسة

بلغ(62.6%) علماً أن اجابات المبحوثين عن فقراتها جاءت مطابقة لما هو محدد ومطلوب في استمارة الاستبانة.

3. اسلوب جمع البيانات والمعلومات وتحليلها: اعتمد الباحثان على مجموعة من الأساليب الخاصة بجمع البيانات والمعلومات تحددت بالاستبانة بالعديد من المصادر العربية والاجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة لتغطية الجانب النظري. ثم استخدم استمارة الاستبانة الاداة الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات بالجانب الميداني لهذا الغرض قد تضمنت الاستمارة ثلاثة اجزاء الأول: شمل البيانات الشخصية المتعلقة بعينة للدراسة.

والثاني اختص بـ (أولويات القيادة الإدارية) ممثلة بأبعادها (الاهتمام بالعاملين، القيم الحية، إدارة الوقت، إجادة فنون التعامل مع التقنية، المشاركة في صنع القرار) وكل بعد منها يتضمن مجموعة من الفقرات تحددت بـ (33) فقرة، وقد تراوح مدى الإجابة لدى المبحوثين من (1-5) على وفق مقياس ليكرت الخماسي.

والثالث تعلق برأس المال المعنوي عبر أبعاده (الكفاءة الذاتية، الدعم الاجتماعي من قبل الآخرين، الالتزام الطوعي، التضحية في مواقف العمل، الشعور بالمكانة، القدرة على مساهمة التغييرات في بيئة العمل) وقد تم التعبير عن كل بعد من هذه الأبعاد بمجموعة من الفقرات علماً أن مقياس ليكرت الخماسي قد تبناه الباحثان في دراستهما لتأشير مستويات الاجابة لدى المبحوثين وقد جاء وضع هذه الفقرات في إطار متغيرات الدراسة الرئيسة.

المبحث الثاني: الاطار النظري

اولاً: مفهوم أولويات القيادة:

تشكل الأولويات التي تتبناها القيادة الإدارية في ميدان عملها المنطلق الاساس لتأشير اسهاماتها وبيان الدور الذي تمارسه في ميدان عملها مقترناً ذلك بمستوى العمق الذي تمتلكه بشأن واقعها وعلى نحو يفضي بها الى معرفة نوع وطبيعة الاتجاهات التي تمتلكها اتجاه بيئتها، الأمر الذي يعني أن الاولويات لدى القيادات تعني درجة الاسبقية التي يضعها القائد في سجله الوظيفي للمهام المناطة به علماً ان هذه الأولويات لا

تحتل بذات الاهتمام لدى الآخرين وبالمقابل فقد وصفها (Norheim,1999,1226) بالعمليات التي يتم عبرها اتخاذ القرارات وتخصيص الموارد وتنفيذها في أنظمة الرعاية الصحية وهذا يؤشر لنا أن لكل أولوية تكلفة وإعباء مادية ومعنوية مثلما لها منافع أي أن عملية ترتيب الأولويات لا تحتل بذات الاهتمام لدى المستويات التنظيمية ولا تأخذ نفس الوقع الذاتي لدى القيادات مما يفسر للقارئ أن أولويات القيادة ليس مجرد خيارات يضعها القائد على نحو عشوائي وعفوي وعلى وفق تأملات فارغة بقدر ما يعني أن ما يقترن تحديد الأولويات باسم التقنين أو تخصيص الموارد والذي يعني توزيع الموارد بين البرامج أو الأشخاص المتنافسين وعلى جميع المستويات (Reeleder,etal,2006,25) فضلاً عن ذلك فإن الأولويات تعكس مضامين ودلالات سواء كان ذلك على المستوى الذاتي للقائد والعاملين، امتداداً الى المنظمات المنافسة والبيئة وهذا يعني ان أولويات القيادة تؤثر مستوى تركيز القائد على مجال نشاط محدد قياساً بغيره. علماً أن مثل هذا التركيز لا يعني غياب حالات التفاعل والتبادل بين الأولويات بحيث أن كل أولوية تمثل المرتكز الأساس للأولويات اللاحقة وفي ذلك إقرار بوجود ترتيب للأولويات مثلما هنالك حالة من التعاضد بينها ومع ذلك فقط يبدو للباحث أن أهمية أولوية ما لا يعني أنها الأرجح في ميزان التفاعلات القائمة قياساً بغيرها لدى جميع القيادات الادارية.

ثانياً: أبعاد أولويات القيادة الإدارية

1. الاهتمام بالعاملين

يمثل العاملين في المنظمة النواة الحية التي يجب الاهتمام بها من قبل القيادات الادارية وعملية الاهتمام تأخذ اتجاهات متنوعة بدءاً من تلبية الحاجات الأساسية وصولاً الى تحقيق الذات وعملية تلبية هذه الحاجات لم تكن بالأمر اليسير والسهل وعلى هذا الأساس جاءت اهتمامات القيادات متباينة بشأن العاملين علماً أن المحور الأساس الأداء الأعمال وتحقيق التفوق لا يمكن أن يتم الا عبر الإسهامات الفعلية للعاملين من هنا بدأت أهمية متابعة القيادات للعاملين ليس بقصد التصيد وتأشير الانتقادات السلبية بقدر ما يؤشر الأمر حالة انسانية تضع المشاعر ضمن سلم الأولوية وفي ذلك اشارة مهمة الى أن الاهتمامات بالعاملين لا تتخذ مساراً واحداً محدداً بقدر ما انها تتمحور ضمن مسالك

ومناهج متعددة بحيث تدفع العاملين الى بذل المزيد من الجهود في ميدان العمل وبالتالي تقوية الأواصر بين القائد والعاملين في إطار الحفز المتواصل لتحقيق أهداف المنظمة التي تمثل النهايات الواجب تحقيقها علماً أن عملية التحقيق لا تتم بدون الفعل الإيجابي للعاملين واتساقاً مع ما تقدم فقد أكد (Direndonck,2011,1228_1230) على أن ما يميز انماط القيادة عن بعضها وبذات النمط الخادم هو التركيز الواضح على احتياجات العاملين وبالتالي امتلاكه التزاماً قوياً اتجاههم الى حد معاملة كل فرد التزاماً داخل المنظمة باحترام مقترناً ذلك بالمحبة.

2. القيم الحية

يتعذر على المنظمات مواكبة التطورات وأثبتت هويتها وإقرار وجودها دون الاعتماد على القيم كونها تفضيلات يعتمد العاملون الى توظيفها وبما يوجه تصرفاتهم وبذات الوقت يدفعهم الى تحقيق النتائج المطلوبة علماً أن تحقيق مثل هذه النتائج يتطلب استحضار وتفعيل القيم مع الأخذ بنظر الاعتبار التكوين البيئية، وما تحتضنه من مكونات والتي يلزمها التغيير والتحول على نحو مستمر ومتواصل من هنا تجلت أهمية الحاجات في توجيه مسار السلوكيات في العمل لذا يبدو للمتمنعين في هذا الموضوع النظر الى القيم بوصفها منظومة تحتضن مجموعة من القيم المتنوعة منها ذات سمه نظرية واخرى اجتماعية وثالثة اقتصادية ورابعة جمالية فضلاً عن ذلك فقد وردت تصنيفات اخرى تؤكد على قيم الانجاز، علماً أن كل صنف من هذه الأصناف يمثل ضرورة اساسية للعاملين وحتى القيادات كونه يعكس الوعي ويجسد الالتزام ويعبر عن حالات الايفاء بالتعهدات تجاه المنظمة ،عليه يبدو ان القيم تمارس ادواراً فعالة، فهي تستخدم كوسيلة في الحكم والتمييز كما انها تكشف عن طرق التفكير والتصرف يلزم ذلك حث العاملين على التمسك بأبعاد الثقافة المفيدة فضلاً عن النظر الى القيم كأدوات رقابية عاكسة لمستوى الضبط الذاتي لدى العاملين مقترناً ذلك بأنها تمثل مثلاً حياً للتضامن بين العاملين وبالذات عند توظيفها بشكل (Turkkahraman,2013,634).

3. ادارة الوقت

تمثل ادارة الوقت أحد الأولويات التي يجب على القيادات الإدارية استحضارها ضمن قائمة أعمالها على اعتبار أن الوقت مورد نادر يتعذر بيعه أو شرائه وحتى

استجاره، فضلاً عن أنه يتسم بالحركية مما يستلزم من القيادات الإدارية أن تؤمن عملية استثماره وإدارته بشكل صحيح أذ إن عملية وضعه ضمن أولويات القيادة يعني سريان آثاره على بقية الأولويات انطلاقاً من فكرة مفادها:

إن كل أولوية من أولويات القيادة تتطلب وقتاً لتنفيذها والأخذ بنظر الاعتبار مضامينها لذا باتت عملية إدارة الوقت مسألة حاسمة كونها ترتبط بعناصر الإدارة جميعها كاتخاذ القرارات، والرقابة، والتخطيط وغيرها (بيتل، 1999، 35)، فضلاً عن ذلك فقد تؤثر حالات وتحدد منطلقات وصولاً الى بيان نوع وطبيعة المخرجات وهنا أشاره فعلية الى أن إدارة الوقت تدخل في كافة تفاصيل أولويات القيادة الأمر الذي جعل منها مطلباً استراتيجياً يجب على القيادات العمل بدالته، على نحو يؤشر ما هو مهم وغير مهم في مجال خارطة الأعمال علماً أن إدارة الوقت تجلي جملة حقائق منها ما يحدد أوجه التباين بين الناجحين وبين المتأخرين في أداء الأعمال على اعتبار أن الناجحين يجسدون فكرة تنظيم الوقت واستثماره وحتى إدارته منطلقين من فكرة أشار لها (دركر) والتي تلخصت في (من لم يستطيع إدارة وقته فلن يتمكن من إدارة الآخرين) (خليف، 2014، 31).

4. إجادة فنون التعامل مع التقنية:

ما زالت التقنية تمثل الحلم الذي يراود العاملين والقيادات لغرض تطبيقه على أرض الواقع لكونه مطلباً قائماً في حياة المنظمات والمجتمعات على السواء عليه أصبحت الضرورة قائمة لإعطاء التقنية الأولوية في ميدان العمل وذلك عبر الإحاطة الفعلية بفنونها وكيفية التعامل معها بروح متفائلة تقبل التحدي مثلما تسعى الى عدها محطة انطلاق نحو المستقبل وبالتالي خلق فرص جديدة؛ لأن التحدي التقني يبقى قائماً في كافة مجالات العمل الأمر الذي وضع القيادات أمام دالة المفاضلة وكيفية انتقاء السبل الكفيلة للتعامل مع التقنية بشفافية دون ارتياب وهذا يؤشر ضرورة فهم واستيعاب التقنية والنظر اليها بمنظور شمولي لا يتحدد بإسهامات التقنية لها بقدر ما يؤشر طبيعة المخاطر الملازمة لاستخدامها ومن ثم الولوج نحو التفكير الفعلي في كيفية المناورة في توظيفها وهذا يتطلب أساليباً فنية وسلوكية تجعل منها أداة طيعة تستجيب للإيعازات التي يقدمها الافراد بغية التنفيذ علماً أن مثل هذه الفنون تتطلب تدريباً وتعليماً مقترناً ذلك

بأعباء والتكاليف واتساقاً مع ذلك فقد اشترت الدراسة (Jacob Manu,2014,139) ان الولايات المتحدة الامريكية تتفق ما يقارب (66) مليار دولار على التقنية في غصون (10)سنوات على حين أن الصين تستثمر ما يقارب (13,6) مليار دولار ومع كل ذلك فأن تراكم أحداث التقنيات لا يعني الضمان القاطع وأكد على الاستفادة منها والتوظيف الفعلي لها وهذا يعكس أهمية التقييم الفعلي لحالات توظيف التقنية وبالتالي كيفية التعامل معها.

5. المشاركة في صنع القرار:

تتصرف عملية المشاركة في صنع القرار الى وضع العاملين في موضع الذي يجعلهم في تماس مباشر مع المشكلات التي تعترض المنظمات وهذا يعني أن المشاركة في صنع القرار تتطلب من المرؤوسين أن يكونوا على قدر من الاستعداد سواء تعلق الأمر بالجوانب النفسية أو ما تمحور ضمن المهارات والقدرات الفعلية وصولاً الى إمكانية التمتع بالصحة الجسدية دون اي موانع أو معيقات بحيث يمكنهم الإدلاء بأرائهم وعرض تصوراتهم والتفاعل مع روح المشكلة وجوهرها دون الاكتفاء بالإشارات الجزئية والمنقطعة وهذا يؤشر لنا أن عملية صنع القرار بحد ذاتها تمثل أحد العوامل المؤثرة في حياة المنظمات لهذا تجلت أهمية مشاركة العاملين فيها فضلاً عن انها تمثل دعوة من قبل القائد للعاملين للالتقاء وتبادل الآراء بشأن المشكلات في إطار السعي الجاد لتحليلها ومن ثم الوصول الى أفضل الحلول بما يجسد الثقة وبالتالي يؤمن مسألة انخراط العاملين في عملية صنع القرار فضلاً عن ذلك فأن المشاركة بمضمونها الفعلي تعني إثارة نوع من التفكير لدى المرؤوسين بشأن المشكلات التي تواجه المنظمة ومن ثم تحفزهم على المشاركة في اختيار البدائل والخطط ومسارات العمل؛ حيث إن عملية صناعة القرار تتطلب على مشاركة عقلية من قبل المرؤوسين للقائد إزاء التحديات التي تواجه العمل. وبناءً على ما تقدم فقد أكد (AL_Qahtani,2016,156) أن المشاركة في صنع القرار هي عملية منظمة وعقلية تستند على هيكل معرفي يؤشر السعي الجاد لحل المشكلة في ضوء مجموعة من البدائل.

ثالثاً: رأس المال المعنوي

1. مفهوم رأس لمال المعنوي

يشكل رأس المال المعنوي أحد أنواع رؤوس الأموال التي يمتلكها الافراد على النحو الذي يجعل منه طاقة دافعة لإنجاز المهمات الموكلة اليهم بروح ايجابية وبنفس ودي بحيث تترجم قيم الانتماء وتتضح معالم العمل الجماعي عبر معايير النظام والشفافية وبما يجسد قبول الآراء مما يعني ان المنظمات وحتى المجتمعات قد تمتلك موارد طبيعية بشكل جيد الا انها لم تحرك ساكناً على منحى التقدم والتطور بل تكون أقرب الى التوقع والانحدار الأمر الذي يعني أن الموارد الطبيعية فقدت جدواها واصبحت بأمس الحاجة الى من يستثمرها وعملية الاستثمار لا تكون بوضع الخطط وإصدار الإجراءات وإقرار لائحة من التعليمات بقدر ما ينصرف الحال الى تحريك كل ما هو كامن في الذات الانسانية من قدرات تلك التي تشكل مبعثاً فعلياً لنيل المقاصد الفردية المنظمة المجتمعية؛ لان ما هو كامن يكون أقرب الى الولوج الفعلي والتفاعل وإقرار مستويات الإنجاز قياسيا بما يقر على مناضد الرمل أو على طاولة الاجتماعات أي أنه يجسد الروح المعنوية أو المزاج السائد بين الافراد ممن يشعرون بالثقة ولولاء والاستعداد للعمل (مقلاتي، 2019، 212)

رأس المال المعنوي ينطلق من الذات ولا تقيده المحددات ولا يخضع لسيل التعقيدات وبالذات عند انطلاقة بشكل صحيح وتصاعدي فرأس المال المعنوي ليس كأى مورد من الموارد فهو متجدد مثلما أنه منبعثا عن الذات ووليد الرغبات والدافعية مثلما أنها مفسراً لتحقيق مستوى من الرضى عندئذ تتلاشى معالم دوران العمل وتنخفض التطلعات ويقل معدل الحوادث وتضمحل وتموت حالات التسرب والغياب ويرتفع مستوى الإنتاجية في اطار الالتزام وفي ذلك أشاره الى أن رأس المال المعنوي يمثل المولد الفعلي للطاقات الكامنة التي تشكل المنطلق لاختراق المجهول والتعامل مع حالات عدم التأكد، وخوض غمار التحديات؛ لذا يبدو لنا أن رأس المال المعنوي يشارك رؤوس الأموال الأخرى لدى الفرد والمنظمة والمجتمع مثلما يعمل على تنظيم حركتها وقد يمتزج معها عند توظيفه بشكل صحيح فهما امتلكت المنظمة من رؤوس اموال تبقى بأمس الحاجة الى رأس المال المعنوي لأنه يشكل مورداً لا يمكن تعويضه أو استبداله واحلال ضرب اخر من ضروب

رأس المال محله فهو فاعل في المدى القريب والبعيد، فارتقاعه يعني سيادة روح التحدي والقدرة الظاهرة على الإنجاز وبالتالي وضع مقياس فعلي لتنظيم العلاقات ومن ثم الخروج من محور الفردية في مجال العمل الى محاور الجماعة بحيث تبدو علامة الجهد الجمعي بارزة علماً ان هذه محكومة بتوفير عامل الثقة وبما يؤمن إمكانية الإنتاجية والنزوع الى كل ما هو مبتكر وأصيل. كونه يجسد حالات الاستعداد لطبيعي والمكتسب الذي يدفع الافراد الى الاقبال بروح حماسية على مشاركة الزملاء في نشاطاتهم (علوان, 2017, 37).

2. أبعاد رأس المال المعنوي.

أ. الكفاءة الذاتية

تتطوي فكرة الكفاءة الذاتية على ثقة الفرد العامل بذاته وبما يمكنه من اداء المهمات الموكلة اليه بأيمان وعلى نحو يؤشر حالات الالتزام ويقر أوجه التحدي وهذا ما جاء متماشياً مع طروحات (Ahmad, 2011, 57) التي أكدت على أن بالمسؤوليات المبتكرة والمعقدة حتى وأن لازمتها تغيرات لان ما ينبع من الذات يمثل ومضى في عالم الأعمال وعلى هذا الاساس بدأت المنظمات تبحث عن كل ما يعزز الكفاءة الذاتية لدى العاملين فيها بحيث تتولد لديهم القناعة بذاتهم وبأعمال الموكلة اليهم مما يوفر منطلقاً لتقوية معتقداتهم اتجاه ما لديهم أذا أن العاملين الذين الكفاءة الذاتية تعني الثقة بالنفس والاعتماد على الذات وعلى نحو يقر حالات التفاؤل بحيث تتولد الخبرة والقدرة اللازمة للقيام يتم اقناعهم شفهيّاً بقدراتهم في مجال اتقان أنشطة معينة فمن المرجح أن يحشد جهودهم ويحافظ على كل ما لديهم حتى وأن لازمهم الشك في بعض المجالات وهذا يعني أن القناع الاجتماعي يمثل مدخلاً لقرار التغيرات الداعمة للكفاءة الذاتية بقصد بناء مواقف تؤمن النجاح وتجنبهم حالات الإخفاق أذا أن النجاح قد يقاس عبر تحسين الذات (Bandura, 1994, 3).

ب. الدعم الاجتماعي من قبل الآخرين

تعكس عملية الدعم من قبل الآخرين حالة المساندة التي يتم تقديمها سواء من قبل العاملين وحتى القيادات لبعضهم البعض في ميدان العمل بحيث تنطلق مواهب وتتفجر طاقات وتبرز كوامن ذاتية تسهم في إثارة الحماس لدى العاملين مهما كان عبأ التضحيات

لان مستوى الدعم له زخمه الذي يؤمن له التفوق والتغلب على اية معيقات وهنا أشاره الى ان مستوى الدعم القائم بين مستويات التنظيمية يجسد سلسلة من الاسهامات فهو يمثل طاقة وقيمة إضافية يتعذر الحصول عليها بغياب الدعم كما انه يكشف عن قدرات خفية يمكن استنهاضها في اللحظات الحرجة فضلاً عن ذلك فأن الدعم يؤمن عملية نسج خيوط الترابط والتفاعل وعلى نحو يرجع الاسهامات بغض النظر عن التضحيات لأن الآمال والطموحات التي يحملها العاملون في إطار الدعم المتواصل قد يترتب عليها حالة من التحقيق حتى وأن برزت حوافز هنا وهناك لأن الدعم من قبل الآخرين يؤمن فرصة القفز واختراق المعوقات ووضعها في اطار الحصر والتضييق لذا اقتضت الضرورة أن تقوم القيادات بتسخير كل ما لديها لصالح حالات الدعم وإقرارها وجعلها مدخلاً للتماسك بين المستويات التنظيمية لكونه (الدعم) يعكس المؤازرة ويقر التكاتف ويفصح عن حالات التعاون وقد يصل الحال الى غرض النظر عن بعض حالات الخلل في التعاملات بين العاملين على اعتبار انه (الدعم) يمثل الغطاء الأشمل للتعاملات بين مختلف المستوى وبما يؤثر نوع وطبيعة الإضافات ويكشف عن طبيعة حدود الفعل حتى وأن لازمتها بعض السلبيات مما يعني ان الدعم يوفر منطلقات للتسامح وبالتالي للتماسك وصولاً الى حالات التبادل والأفكار والدخول في غور المشكلات ومن ثم التفكير الجمعي.

ت. الالتزام الطوعي

يجسد الالتزام الطوعي اوجه التمسك بكل ما هو صنيع الذات بعيداً عن اية اشتراطات، لأن ما ينبع من الذات يفوق اية اشتراطات تميلها القواعد والاجراءات، وهذا يمثل اشارة واضحة المعالم بأن الالتزام الطوعي هو التزام ذاتي، لأن المبادرة قائمة والتضحية فاعلة والتمسك بالأهداف يكون موضع تنفيذ دون أي تردد صحيح أن بعض الاجراءات قد تفتقر وتتباين عن الالتزام الطوعي بحيث تبرز فعل الذات في ميدان العمل، وعلى نحو يرجح ما ينبغي عبر محور الطوعية التي يكون موضعاً ونقطة اضافة يمكن الاسترشاد بها في مجال العمل واتساقاً مع ذلك فقد اشارة (Lefrancois,2014,948) أن الالتزام الطوعي يعكس الموافقة المستنيرة الطوعية الخالية من الاكراه والقيود بما في ذلك الاكراه والضغط والخداع والاحتيايل والاكثر من ذلك أن الالتزام الطوعي اجراء اخلاقي علماً أن هذا الالتزام يجسد مضامين ويعكس تفسيرات تبحث تأملات وتتجاوز القيود،

والمحددات بحيث تتولد انبثاقات تجسد منحى الذات التي لا تلازمها اية نقائص وبذات عندا نظافتها الأمر الذي يعني أن الالتزام الطوعي يمثل حالة من الحوار مع الذات للتمسك بالمقاصد والمبتغيات دون اللجوء الى الجزئيات أو الحالات المشروطة.

ث. التضحية في مواقف العمل

تعترض العاملون في مسارات العمل جملة اشكاليات تدفعهم ملياً الى محاولة الاتكاء على غيرهم بقصد التخفيف من اعباء هذه الاشكاليات، وبالتالي امتصاص زخم الضغوطات وهذا لا يمكن ان يتم الا عبر التضحيات التي يمكن أن يقدمها العاملين لبعضهم البعض، وقد يصل الحال الى دور القيادات بمعنى أن نطاق التضحية لا ينحصر في فئة فردية محددة بقدر ما يشمل العاملين وحتى القيادات، لأن حجم الاعباء التي يتحملها العاملون قد تفوق قدراتهم مما يدفعهم ملياً الى النظر إلى غيرهم في اطار المساعدة وتقديم الدعم وفي ذلك اشارة فعلية إلى استنهاض التضحية من قبل الآخرين تجاه من يشعر انه بالحاجة اليها وفي هذا الصدد اشار (النوفل، 2022، 93) إلى أن الحياة الوظيفية التي يشهدها العاملون قد تدفعهم الى التفكير ملياً في توظيف ما لديهم بقصد المجابهة وعلان التفوق، وهذا قد لا يكون قائماً في ظل مجموعة من المواقف لأن ما يفرضه الموقف قد يكون مرتبطاً بظروف عبر دالة الزمان والمكان وطبيعة الأفراد ومكانتهم مما يجعل من ذلك نقطة لأعاده التفكير ليس للحظة عابره في قياس الزمن الاستراتيجي بل لعامل الوقت عند إقرار مرحلة اليقظة النفسية لدى العاملين وهنا اشار الى ولادة مرحلة جديدة تتطلب الاستهداف والجمع الفعلي للمعلومات تحت اطار التضحيات، وهل أن التضحيات قائمة في ميدان العمل أم إن الحال على النقيض من ذلك بحيث تبدو دالة الظنون قائمة وشبكة التخييل مفعلة الا إن الأمر يتطلب اثبات الشواهد وتقديم الادلة وبالتالي الانصياع الى الاحكام الذاتية للنفس البشرية عبر التضحيات التي تمثل رداً فعلياً على الاختناقات في العمل بقصد امتصاصها ومن ثم الانطلاق بخطوات اكثر جدية دعماً للجوانب الأساسية بحيث يتجسد التضمين بكافة جوانبه الاجتماعية، المالية، النفسية وهذا ماكدّه (Ferreir and Coetzep, 2019, 3).

ج. الشعور بالمكانة

تجسد المكانة الدرجة أو المنزلة التي يحظى بها العاملين في ميدان العمل وعلى هذا النحو الذي يدفعهم خطوات تجاه كل ما يعزز هذه المكانة بمنحها الرسمي وغير الرسمي مما يفسر للمتبعين في هذا الموضوع أن عملية الشعور بالمكانة نابعة من تقديرات ذاتية ذات امتدادات متباينة منها ما يخص الجوانب الرسمية وآخر يتعلق بالجوانب غير رسمية فما هو رسمي قد يستمد من المركز الوظيفي أو الامتيازات الرسمية أو الاسبقية في الوظيفة وصولاً الى الخبرة أما الجوانب غير رسمية للمكانة فقد تتبع من الاعجاب الشخصي أو تنوع المد العلاقاتي وصولاً الى التواصل مع اصحاب النفوذ وامتلاك الثروة (البيجات, 2022, 18) عند فحص كل نوع من هذه الانواع نجد انه يحمل مضامين ودلالات مثلما تكون مبعثاً لأثارة رأس المال المعنوي للعاملين فمن تبدو لديه علامات لأعجاب الشخصية بذاته فالأمر يسعفهم الى أن يحظى بأولوية في تأمين بحثه عن المكانة وكذلك الشأن بالنسبة للمركز الوظيفي الذي يشغله العاملين في ميدان العمل اذ ان مثل هذا المركز قد يؤهله للبحث والتحري عن كل ما يؤمن مظاهر الفخر والاعتزاز والاعتزاز الذاتي لديه وفي ذلك اشارة فعلية الى بروز معالم رأس المال المعنوي.

ح. القدرة على مسابقة التغيرات في بيئة العمل.

تتحرك البيئة بمسارات متنوعة وعلى نحو يعكس صيغة الظروف البيئية المحيطة بالعاملين وبذات الحال قد يفقدها الكثير من قدراتهم عند أذن تضع ذاتها أمام دالة التفكير منطلقاً من محاولاتها الجادة في ترميم وصيانة علاقاتها ام انها تشحذ همم العاملين لديها والاكثر انها تفكر في كيفية الاستجابة للمستجدات البيئية والتغيرات الغير متوقعة مما يضع المنظمات أمام خليط من التهديدات فيها ما يمس هويتها وآخر يعكس نفسية العاملين فيها وثالث يترجم نوع العلاقة مع البيئة المحيطة بها (النوفل، النجماوي، 2012، 94) وفي ذلك اشارة الى الكثير من التدخلات التي تعم المنظمات وعلى نحو بتعذر حصراً وتحديد مسارها علماً انها تتوحيج حي مما يغص به الواقع البيئي والتنظيمي وحل هذه التدخلات امراً قائماً بقصد معرفتها وفك رموزها والاكثر انها تصبح في اطار الملموس عند أذن تكون تحت مظلة التفسير والتحليل وصولاً الى

اكتشاف حالات الغموض مما يدعم قدرة صناع القرار على مواجهة اية مستجدات تحف المستقبل وتحيط به سعياً لتأشيرها وبيان العوامل المكونة لها ومن ثم العمل على احتوائها.

المبحث الثالث: الجانب الميداني وتحدد بـ

أولاً: تحليل أثر أولويات القيادة الادارية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة

1. اختبار اثر أولويات القيادة الإدارية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة

إن الأثر الذي تختطه أولويات القيادة الإدارية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة عبر عنه تحليل الانحدار المشار اليه في الجدول () والذي افصحت نتائجه عن وجود تأثير معنوي لأولويات القيادة بوصفها (متغيراً مستقلاً) في رأس المال المعنوي (متغيراً معتمداً) وقد أشار معامل التحديد (R^2) للنموذج العام إلى أن أولويات القيادة الإدارية تفسر (0.68) من التغيرات الحاصلة في رأس المال المعنوي للعاملين، أما النسبة المتبقية فتمثل مساهمة المتغيرات التي لم تدرج في النموذج والتي لا يمكن التحكم بها يدعم ذلك قيمة (F المحسوبة) (226.9) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) ومن متابعة قيمة (B) (1.004) والتي تشير الى أن تغير وحده واحده في أولويات القيادة يترتب عليه تغير مقداره (1.004) ويدعم ذلك اختبار T فقد تبين أن أولويات القيادة لها تأثير على رأس المال المعنوي للعاملين إذ بلغت قيمة (T المحسوبة) (15.06) مقارنة بالجدولية (1.976).

جدول (7) تحليل أثر أولويات القيادة الادارية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة

رأس المال المعنوي للعاملين (متغيراً معتمداً)								
F		T		df	R^2	B_1	B_0	متغيراً مستقلاً
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة					
3.926	226.9	1.976	15.06	1,107	0.68	1.004	-0.22	أولويات القيادة الإدارية

المصدر: أعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26 n=109

2. اختبار أثر كل بعد من ابعاد أولويات القيادة الإدارية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة:

1. تحليل أثر بعد الاهتمام بالعاملين على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة:

اظهرت نتائج الجدول (2) وجود تأثير لبعء الاهتمام بالعاملين على رأس المال المعنوي للعاملين وقد فسر هذا البعد لوحده وبذلالة معامل التحديد مانسبته (0.32) من التباين في رأس المال المعنوي للعاملين لدى المنظمة المبحوثة علماً ان سببه التغيرات الحاصلة في بعد الاهتمام بالعاملين يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (49.98) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير قيمة (B1) الى ان التغير في بعد الاهتمام بالعاملين بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغير نسبته (0.714) في رأس المال المعنوي وتأتي قيمة (T) المحسوبة (7.070) وهي اكبر من الجدولية (1.976).

2. تحليل أثر بعد القيم الحية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة.

تعكس معطيات الجدول (2) عن وجود تأثير لبعء القيم الحية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة وقد تبين من ذات الجدول ان قيمة معامل التحديد بلغت (0.60) وهذا يعني ان ما نسبته من اختلافات في رأس مال المعنوي مرده القيم الحية يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (165.15) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير قيمة (B2) الى ان تغير بعد القيم الحية تجاه العمل بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى تغير بنسبة (0.851) في رأس المال المعنوي ويدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة (12.85) مقارنة بالجدولية (1.976) عند مستوى معنو (0.05).

3. تحليل اثر بعد ادارة الوقت على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة.

أشرت نتائج تحليل الانحدار في الجدول (2) الى وجود تأثير لبعء ادارة الوقت على رأس المال المعنوي علماً أن هذا البعد لوحده فسر مانسبته (0.36) من التباين الحاصل

في رأس المال المعنوي للعاملين يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (61.51) وهي اكبر من الجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير قيمة (B3) الى أن التغير في هذا البعد بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغير ما نسبته (0.697) في رأس المال المعنوي للعاملين علماً أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (7.843) على حين ان قيمتها الجدولية كانت (1.976).

4. تحليل اثر بعد إجادة فنون التعامل مع التقنية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة.

تقضي معطيات الجدول (2) الى تأثر رأس المال المعنوي على مستوى المنظمة المبحوثة ببعد إجادة فنون التعامل مع التقنية وقد تبين أن (0.63) من الاختلاف في رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة يفسره بعد إجادة فنون التعامل مع التقنية يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (186.89) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير (B4) الى تغير بعد إجادة فنون التعامل مع التقنية بوحدة واحدة يترتب عليه تغير نسبته (0.779) في رأس المال المعنوي للعاملين يدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة (13.67) مقارنة بالجدولية (2.134).

5. تحليل اثر بعد المشاركة في صنع القرار على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة.

تفصح معطيات الجدول (2) عن تأثر رأس المال المعنوي للعاملين ببعد المشاركة في صنع القرار اذ أن (0.71) من الاختلافات في رأس المال المعنوي على مستوى المنظمة المبحوثة يفسره بعد المشاركة في صنع القرار يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (254.69) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) وتشير (B5) الى أن تغير وحدة واحدة في بعد المشاركة في صنع القرار يترتب عليه تغير في رأس المال المعنوي للعاملين نسبته (0.787) ويدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة (16.26) مقارنة بالجدولية (1.976) وفي ذلك اشارة فعلية الى ان قيام القائد بتفويض سلطته في اتخاذ القرارات، فضلاً عن تشخيصه للمشكلات التي تعترضه مقترناً ذلك بتحديد الاحتمالات لكل حدث منظمي يدفعه الى تقييم البدائل في اطار التوظيف الفعال

للمعلومات الرسمية وغير رسمية وعلى نحوٍ يمكنه من معالجة المشكلات في إطار حالات الراحة والحفز.

جدول (8) اثر كل بعد من ابعاد أولويات القيادة الإدارية على رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة

المتغير المعتمد / رأس المال المعنوي للعاملين								
F		T		df	R ²	B ₁	B ₀	المتغير المستقل ابعاد أولويات القيادة الادارية
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة					
3.926	49.98	1.976	7.070	1,107	0.32	0.714	0.799	الاهتمام بالعاملين
3.926	165.15	1.976	12.85	1,107	0.60	0.851	0.407	القيم الحية
3.926	61.51	1.976	7.843	1,107	0.36	0.697	0.865	ادارة الوقت
3.926	186.89	1.976	13.67	1,107	0.63	0.797	0.675	إجادة فنون التعامل مع التقنية
3.926	254.69	1.976	16.26	1,107	0.71	0.787	0.825	المشاركة في صنع القرار

المصدر: أعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26 n=109

ثانياً: اختبار اثر أولويات القيادة الإدارية على كل بعد من ابعاد رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة.

1. تحليل أثر أولويات القيادة الإدارية على الكفاءة الذاتية للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة.

اظهرت معطيات الجدول (37) وجود أثر لأولويات القيادة الإدارية على الكفاءة الذاتية للعاملين وقد فسرت (أولويات القيادة الادارية) وبدلالة معامل التحديد (R²) ان مانسبته (0.68) من التباين في الكفاءة الذاتية مردهُ أولويات القيادة الإدارية على مستوى المنظمة المبحوثة اما النسبة الباقية فتشير الى عوامل لم تدخل في النموذج أو لا يمكن

التحكم بها يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (224.1) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير قيمة (B1) الى أن التغير في أولويات القيادة الادارية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى حدوث تغيير نسبته (1.028) في الكفاءة الذاتية وتأتي قيمة (T) المحسوبة (14.973) وهي اكبر من الجدولية (1.976) عند مستوى معنوية (0.05).

2. تحليل أثر أولويات القيادة الإدارية على الدعم الاجتماعي من قبل الآخرين

كشفت معطيات الجدول (37) عن وجود أثر لأولويات القيادة الادارية على الدعم الاجتماعي من قبل الآخرين وقد فسرت (أولويات القيادة) وبدلالة معامل التحديد (R2) أن مانسبته (0.58) من التباين في الدعم الاجتماعي مردة أولويات القيادة الإدارية على مستوى المنظمة المبحوثة اما النسبة الباقية فتشير الى عوامل لم تدخل في النموذج أو لا يمكن التحكم بها بموجب توجهات هذه الدراسة يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (147.9) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير قيمة (B2) الى أن التغير في أولويات القيادة الادارية بوحدة واحدة يؤدي الى حدوث تغير نسبته (0.996) في الدعم الاجتماعي وتأتي قيمة (T) المحسوبة (12.165) وهي أكبر من الجدولية (1.976) عند مستوى معنوية (0.05) .

3. تحليل أثر أولويات القيادة الإدارية على الالتزام الطوعي

أشرت معطيات الجدول (37) وبموجب نسب معامل التحديد (R2) ان مانسبته (0.58) من التباين في الالتزام الطوعي كان سببه أولويات القيادة الادارية على مستوى المنظمة المبحوثة اما النسبة المتبقية فتعود الى عوامل تعذر على الباحثة التحكم بها او أنها لم تدخل في النموذج اساساً يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (147.6) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (1,107) ويدعم على ذلك قيمة (B3) التي تشير الى أن تغير وحدة واحدة في أولويات القيادة يؤدي إلى حدوث تغير نسبته (0.943) في الالتزام الطوعي يدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (147.6) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) .

4. تحليل أثر أولويات القيادة الإدارية على التضحية في مواقف العمل

كشفت معطيات الجدول (37) عن وجود اثر لأولويات القيادة الإدارية على التضحية في مواقف العمل وقد فسرت (أولويات القيادة الادارية) وبدلالة معامل التحديد (R^2) أن مانسبته (0.48) من التباين في التضحية في مواقف العمل مرده أولويات القيادة الإدارية على مستوى المنظمة المبحوثة أما النسبة الباقية فتشير الى عوامل لم تدخل في النموذج أو لايمكن التحم بها يدعم ذلك قيمة (F المحسوبة) (101.7) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير قيمة (B_4) ان التغير في أولويات القيادة الإدارية بمقدار وحدة واحدة يترتب عليه أحداث تغير نسبته (0.992) في التضحية في مواقف العمل كما تعكس قيمة (T المحسوبة) (10.089) انها الأكبر قياساً بالجدولية (1.976) عند مستوى معنوية (0.05).

5. تحليل أثر أولويات القيادة الإدارية على الشعور بالمكانة

اظهرت معطيات الجدول (37) عن وجود اثر لأولويات القيادة الإدارية على الشعور بالمكانة وقد فسرت (أولويات القيادة الادارية) وبدلالة معامل التحديد (R^5) أن مانسبته (0.53) من التباين في الشعور بالمكانة مرده أولويات القيادة الإدارية على مستوى المنظمة المبحوثة أما النسبة الباقية فتشير الى عوامل أخرى لم تدخل في النموذج أو لايمكن التحكم بها يدعم ذلك قيمة (F المحسوبة) (121.7) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير قيمة (B_4) الى أن التغير في أولويات القيادة الإدارية بمقدار وحدة واحدة يترتب عليه أحداث تغير نسبته (1.060) في الشعور بالمكانة كما تعكس قيمة (T المحسوبة) (11.036) أنها الأكبر قياساً بالجدولية (1.976) عند مستوى معنوية (0.05).

6. تحليل أثر أولويات القيادة الإدارية على القدرة على مسايرة التغيرات في بيئة

العمل

افصحت معطيات الجدول (3) عن وجود أثر لأولويات القيادة الإدارية على القدرة على مسايرة التغيرات في بيئة العمل وقد فسرت (أولويات القيادة الادارية) وبدلالة معامل التحديد (R^2) مانسبته (0.29) من التباين في القدرة على مسايرة التغيرات في بيئة العمل

مرده أولويات القيادة الادارية على مستوى المنظمة المبحوثة أما النسبة الباقية فتشير الى عوامل لم تدخل في النموذج أو لايمكن التحكم بها يدعم ذلك قيمة (F المحسوبة) (0.091) مقارنة بالجدولية (3.926) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,107) كما تشير قيمة (B6) الى أن التغير في أولويات القيادة الادارية بمقدار وحدة واحدة يترتب عليه احداث تغير نسبته (0.032) في القدرة على مسايرة التغيرات في بيئة العمل.

جدول (9) اختبار اثر أولويات القيادة الإدارية على كل بعد من ابعاد رأس المال المعنوي للعاملين على مستوى المنظمة المبحوثة.

الكفاءة الذاتية (كبعد من ابعاد رأس المال المعنوي)								المتغير المستقل
F		T		df	R ²	B ₁	B ₀	
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة					
3.926	224.1	1.976	14.973	1,107	0.68	1.028	-0.322	أولويات القيادة الإدارية
الدعم الاجتماعي من قبل الآخرين								
3.926	147.9	1.976	12.165	1,107	0.58	0.996	-0.164	
الالتزام الطوعي(كبعد من ابعاد رأس المال المعنوي)								
3.926	147.6	1.976	12.146	1,107	0.58	0.943	-0.07	
التضحية في مواقف العمل(كبعد من ابعاد رأس المال المعنوي)								
3.926	101.7	1.976	10.089	1,107	0.48	0.992	-0.159	
الشعور بالمكانة(كبعد من ابعاد رأس المال المعنوي)								
3.926	121.7	1.976	11.036	1,107	0.53	1.060	-0.456	
القدرة على مسايرة التغيرات في بيئة العمل(كبعد من ابعاد رأس المال المعنوي)								
3.926	0.091	1.976	0.302	1,107	0.29	0.032	3.689	

n=109

المصدر: أعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية SPSS V26

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

1. اهتمام القيادات الادارية على مستوى المنظمة المبحوثة بمسألة الأولويات في ميدان عملها وعلى نحو اشر تبنيها لمجموعة من الابعاد التي تمثلت بـ (الاهتمام بالعاملين، القيم الحية، إدارة الوقت ، إجادة فنون التعامل مع التقنية، المشاركة في صنع القرار) علماً أن توافر هذه الأبعاد كان ايجابياً بحيث أن كل بعد له مضمونه ودلالاته في ميدان العمل مما يوفر انطباعاً لدى الباحثة بأن توافر هذه الابعاد على وفق المنحى الإيجابي لها كاد أن مؤشر الأهتمام القيادات الإدارية بموضوع الأولويات.
2. تتفاوت أبعاد أولويات القيادة الإدارية في علاقتها مع رأس المال المعنوي لدى العاملين على مستوى المنظمة المبحوثة، ويكاد أن يفصح هذا التفاوت عن ارجحية ارتباطها مع رأس المال المعنوي، ومثل هذا الارتباط يؤكد للباحثين أن أبعاد أولويات القيادة الإدارية تتفاوت في علاقتها الارتباطية مع رأس المال المعنوي للعاملين وقد يكون ذلك مرده طبيعة هذه الأبعاد وما يلزمها من تغيرات وتفسيرات لدى العاملين.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة التركيز على شمولية التأثير الذي تحدثه أبعاد أولويات القيادة على رأس المال المعنوي إلى حد يؤدي أن تأخذ هذه الابعاد مديات متنوعة تضفي بظلمها على رأس المال المعنوي في ظل الدراسة الحالية وذلك عبر الإقرار الفعلي لدور كل بعد من أبعاد الأولويات وأهميته دون اغفال أو تجاهل أي بعد منها، بحيث تعمل هذه الأبعاد على وفق منظور تداوبي.
2. العمل على وضع اسبقيات فعلية لأبعاد أولويات القيادة وبيان انعكاساتها على رأس المال المعنوي مع الأخذ بنظر الاعتبار أنّ القيمة التأثيرية لكل بعد من أبعاد أولويات القيادة الإدارية لها دور في ولادة رأس المال المعنوي أي أن اعتماد هذه الأبعاد وإقرار المفاضلة بينها يكون على وفق مؤشرات واقعية.

المصادر

أ. المصادر العربية

1. بيتل،ليستر،1999،ادارة الوقت ،ترجمة محمد نجار ، الاهلية للنشر والتوزيع، عمان ،الاردن
2. البيجات، نور ذنون عبدالله،2022، دور مكانة القائد الرسمية وغير رسمية في تحديد أساليب التأثير في العاملين دراسة تحليلية لأراء عينه من العاملين في مديرية بلديات بننوى، رسالة ماجستير،الكلية التقنية الادارية،الموصل،.
3. خليف، سلطان أحمد ، والقطان، بسمة ابراهيم خليل، 2014، قادة الوقت والفرص التنظيمية دراسة حالة في المعهد التقني الموصل، مجلة الاداة والاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، المجلد(37) العدد(98)
4. علوان، أسماء محمد شعبان،2017،أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين، رسالة ماجستير، كلية التربية، غزة، الجامعة الاسلامية.
5. مقلاتي، مرزوق،2020، الأنماط القيادية السائدة في الجامعة الجزائرية وأثرها على الروح المعنوية لدى العاملين، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر، جامعة الحاج لخضر باتنة.
6. النوفل،سلطان احمد خليف،النجاوي مزاحم رياض،2018،القصور في العمل الإداري دار اليازوري الاردن
7. النوفل،سلطان احمد خليف،2015،السلوك التنظيمي بين الرؤية والتحليل،دار الحامد، الأردن.
8. النوفل،سلطان احمد خليف،2022،رأس المال المعنوي في منظمات الاعمال رؤية في حدود الممكن،دار الحامد للنشر والتوزيع،الاردن.

ب. المصادر الأجنبية

1. Ahmed, I., & Jabeen, S. (2011). Self-Efficacy: The predictor of educational performance among university students. Information Management and Business Review
2. Al-Qahtani, Ali Fahran Mohammed (2016). Features of educational decision-making in the Ministry of Education in Saudi Arabia. Cairo, Journal of Reading and Knowledge, Volume 4, issue 181, pp. 141-163
3. Bandura, A., & Wessels, S. (1994). Self-efficacy 4(2),71-81
4. Lefran, B. (2015) Voluntary Commitment, (January 2014)
5. Manu, J., & Mensah, E. (2015). International Students and Their Technology Proficiency. In Promoting global literacy skills through technology-infused teaching and learning (pp. 135-146). IGI Global

6. Norheim, O. F. (1999). Healthcare rationing—are additional criteria needed for assessing evidence-based clinical practice guidelines. *Bmj*, 319(7222), 1426-1429
7. Reeleder, D., Goel, V., Singer, P. A., & Martin, D. K. (2006). Leadership and priority setting: the perspective of hospital CEOs. *Health Policy*, 79(1), 24-34
8. Türkkahraman, M. (2014). Social values and value education. *Procedia-social and behavioral sciences*, Vol.116, No.1, pp.633-638
9. Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261

المخلص:

تهدف هذه الدراسة الى اكتشاف علاقة التأثير بين أولويات القيادة الادارية عبر أبعادها (الاهتمام بالعاملين، القيم الحية، ادارة الوقت، إجادة فنون التعامل مع التقنية، المشاركة في صنع القرار) (متغيراً مستقلاً) وبين رأس المال المعنوي للعاملين (الكفاءة الذاتية، الدعم الاجتماعي من قبل الآخرين، الالتزام الطوعي، التضحية في مواقف العمل، الشعور بالمكانة، القدرة على مساهمة التغيرات في بيئة العمل) (متغيراً معتمداً) وقد انطلقت مشكلة الدراسة من خلال سؤالنا: هل تتوفر الرؤية الواضحة لدى العاملين عن أولويات القيادة على نحو يجعلهم في اطار الانجذاب له وتلبية طلباته في ميدان العمل؟ ام قد تظهر ردود فعل تناقض ذلك، وهل تترك أولويات القيادة أثراً وتبعات متباينة في ذات العاملين على نحو ينعكس على رأس المال المعنوي لديهم، وتبنت فرضية مفادها أنه يوجد اثر بين أولويات القيادة لرأس المال المعنوي على مستوى المنظمة التي يتم فيها البحث، واعتمدت الدراسة الحالية الاستبانة كأسلوب لجمع البيانات عن الموضوع قيد الدراسة وقد غطت الاستبانة (109) فرداً وعلى نحو عشوائي ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي . وقد تمخضت الدراسة عن جملة استنتاجات ابرزها:

ضعف الاهتمام بدراسة موضوع أولويات القيادة من قبل الباحثين في المجال التنظيمي مما جعل منه امراً يتعذر الاحاطة به بشكل كامل، وبما يحتضنه من أبعاد الى حد ان الاشارات عنه وعن ابعاده جاءت عابرة مثلما انها مجزأة في مجال الدراسة والبحث؛ لذا جاءت معالجته أقرب الى التحدي حسب رأي الباحثان.

واختتمت الدراسة مسعاها بجملة توصيات اهمها ايلاء أولويات القيادة قدراً من الاهتمام في مجال الدراسات والبحوث وعلى نحو يسهم في اعطاء هذا الموضوع اهميته وبالتالي التوسع في تحديد الابعاد المجسدة لماهيته فضلاً عن التوغل في مجال رأس المال المعنوي وعلى نحو يخرجها من دائرة الضيق الى دائرة الاتساع بحيث يتم تجاوز ما عرضته الدراسة الحالية والدراسات السابقة في مجال العناية وصولاً الى الاثراء الذي يسهم في إضافة أبعاد أخرى تشير إلى عمق التفاعل وروح الاندفاع من هذا الموضوع الذي جاءت دراسته على وفق توجهات هامشية.

الكلمات المفتاحية: أولويات القيادة الإدارية، ابعاد أولويات القيادة الإدارية، رأس المال المعنوي للعاملين ،أبعاد رأس المال المعنوي للعاملين.

Abstract:

The current study aims at discovering the relationship of influence between the priorities of administrative leadership through its dimensions (such as caring for employees, living values, time management, mastering the arts of dealing with technology, participation in decision-making) (as independent variables) and the moral capital of employees (such as self-efficacy, social support by Others, voluntary commitment, sacrifice in work situations, sense of status, ability to keep pace with changes in the work environment) (as dependent variables). The problem that the current study investigates concerns whether the workers have a clear vision of leadership priorities in a way that makes them feel and act cooperatively, or not, and whether leadership priorities result in different effects and consequences on the same workers, specifically in a way that harms their moral capital or not. The hypothesis that the current study adopts is that leadership priorities have impact on moral capital of the workers with regard to study case. Further, the current study adopts the questionnaire method for collecting data. The questionnaire covers (109) randomly selected individuals. Also, the descriptive analytical method is used. The study has come up with a number of conclusions, the most prominent of which is:

There is a lack of interest in studying the issue of leadership priorities by researchers in the organizational field, which makes it impossible to fully capture the issue and the dimensions it embraces. The study, therefore, finds that introducing solutions to the issue frames a kind of challenge.

The study has concluded its endeavor with a number of recommendations, the most important of which is giving leadership priorities enough attention in the field of studies and research, specifically in a way that contributes to: giving this topic its

importance, expanding in defining the dimensions embodied in its essence, and penetrating the field of moral capital.

Keywords: the priorities of administrative leadership, the dimensions of the administrative leadership's priorities, the morale capital of the workers, the dimensions of the morale capital of the workers.